



Amtliche Bekanntmachungen
der Pädagogischen Hochschule Ludwigsburg
23/2024 (3. Mai 2024)

Richtlinie zum Diskriminierungsschutz an der Pädagogischen Hochschule Ludwigsburg

Beschluss des Senats vom 25.04.2024 auf der Basis der Empfehlung des Antidiskriminierungsbeauftragten und eines Arbeitskreises.

Präambel

Benachteiligung, Diskriminierung und körperliche sowie psychische Gewalt stellen schwerwiegende Eingriffe in die Persönlichkeitsrechte der Betroffenen dar. Die Pädagogische Hochschule Ludwigsburg stellt sich der Auseinandersetzung mit diesen Themen. Der Schutz Betroffener und die Veränderung diskriminierender Strukturen sind zentrale Anliegen; Diskriminierung und Gewaltanwendungen jeglicher Art werden an unserer Hochschule nicht geduldet.

Die Pädagogische Hochschule Ludwigsburg fördert die Chancengleichheit aller Geschlechter und berücksichtigt die Vielfalt aller Angehörigen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben. Sie strebt eine von Achtsamkeit und Fairness geprägte Kommunikation sowie Wertschätzung im Umgang miteinander an. Dabei ist zu beachten, dass sich Diskriminierung im Kontext bestimmter Strukturen ereignet und entsprechend auswirkt.

Die vorliegende Richtlinie bezieht sich auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG): „Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen“ (AGG §1). Zudem bezieht sich die Richtlinie auf das Landeshochschulgesetz: „Die Hochschulen fördern die Chancengleichheit von Frauen und Männern und berücksichtigen die Vielfalt ihrer Mitglieder, Angehörigen und Gäste bei der Erfüllung ihrer Aufgaben; sie tragen insbesondere dafür Sorge, dass alle Mitglieder, Angehörigen und Gäste unabhängig von der Herkunft und der ethnischen Zugehörigkeit, des Geschlechts, des Alters, der sexuellen Orientierung, einer Behinderung oder der Religion und Weltanschauung gleichberechtigt an der Forschung, der Lehre, dem Studium und der Weiterbildung im Rahmen ihrer Aufgaben, Rechte und Pflichten innerhalb der Hochschule teilhaben können“ (LHG §2, Abs. 4).

Anmerkung:

Begriffe wie Rasse, ethnische Herkunft, Behinderung und Geschlecht werden als Konzepte oder Referenzpunkte in Wissenschaft und Gesellschaft kritisiert und hinterfragt. In dieser Richtlinie wird der Schutz vor Diskriminierung aufgrund jedweder angenommenen oder unterstellten Herkunft, Zugehörigkeit des Geschlechts, sexuellen Identität

oder Orientierung, des Alters, einer Behinderung oder der Religion und politische Überzeugung thematisiert.¹

Gliederung

Inhalt

Präambel	105
§ 1 Gültigkeitsbereich	106
§ 2 Diskriminierung	106
§ 3 Ebenen der Diskriminierung	107
§ 4 Zuständigkeit	107
§ 5 Maßnahmen und Sanktionen	108
§ 6 Missbrauch des Beschwerderechts	108
§ 7 Weitere Rechte	109
§ 8 Inkrafttreten und Bekanntgabe	109

§ 1 Gültigkeitsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle Mitglieder, Angehörigen und Gäste der Pädagogischen Hochschule Ludwigsburg, in bestimmten Fällen kann sie auch für Gäste gelten.

§ 2 Diskriminierung²

Diskriminierende Handlungen und Äußerungen stellen einen schwerwiegenden Eingriff in die Persönlichkeitsrechte der betroffenen Person dar. Diskriminierendes Verhalten kann aus tatsächlichen oder vermeintlichen Unterschieden, die eine Person an einer anderen wahrnimmt, erwachsen. Dabei spielen bewusste oder unbewusste Stereotype, d.h. Vorurteile bzw. vereinfachende Vorannahmen, eine entscheidende Rolle.

Diskriminierung kann sich im Kontext hierarchischer Strukturen auf besondere Weise auswirken. Dazu gehören u.a. epistemische Gewalt, aber auch z. B. Zugangsbarrieren für Menschen mit Behinderung oder mit chronischer Krankheit (Gebäude, Verkehrswege, Informationswege und Kommunikationsmittel) oder körperlichen und sozialen Benachteiligungen. Epistemische Gewalt bedeutet Gewalt, die im missbräuchlichen

¹ In der Entwurfsfassung des neuen Gleichbehandlungsgesetzes Baden-Württemberg (2024) wird das Benachteiligungsverbot u.a. auf „rassistische Zuschreibung“ bezogen. Dieser Formulierung schließen wir uns an. Bei Inkrafttreten des neuen Gleichbehandlungsgesetzes muss diese Richtlinie entsprechend überarbeitet werden, ebenso im Hinblick auf weitere Personengruppen, die von Diskriminierung betroffen sein können.

² In Anlehnung an: Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2020): Bausteine für einen systematischen Diskriminierungsschutz an Hochschulen. 2. Auflage, Berlin. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/bausteine_f_e_systematischen_diskrimschutz_an_hochschulen.html?nn=305458

Zusammenhang mit der Produktion, der Verbreitung und der Anerkennung von Wissen ausgeübt wird.

§ 3 Ebenen der Diskriminierung

Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person vor dem Hintergrund eines zu schützenden Merkmals eine diskriminierende Handlung erfährt. Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn als scheinbar neutral empfundene Verhaltensweisen sowie Vorschriften und allgemeingültige Regelungen in der Praxis für bestimmte Gruppen nachteilige Auswirkungen haben.

Eine unmittelbare sowie mittelbare /Diskriminierung kann auf verschiedenen Ebenen stattfinden:

- **Individuelle (interaktionale) Ebene**

Auf der individuellen oder interaktionalen Ebene bezieht sich Diskriminierung auf das Verhalten zwischen Individuen, das einzelne Personen ausgrenzt oder abwertet. Dazu gehört auch ein Verhalten, das an einer Adressierung festhält, wenn diese begründet als diskriminierend eingeordnet wird.

- **Institutionelle Ebene**

Auf der institutionellen Ebene geschieht eine Diskriminierung durch das Handeln einer Organisation. Mit anderen Worten: Gesetze, Verordnungen, Handlungsanweisungen, aber auch institutionelle Routinen und die Organisationskultur sind für die Benachteiligung verantwortlich.

- **Gesellschaftliche Ebene**

Diskriminierungen auf der gesellschaftlichen Ebene betreffen Vorstellungen, Bezeichnungen und Bilder. Zentral ist hier die Frage der Wissensproduktion. Diese Ideen und Bilder können durch Medien, Wissenschaftsliteratur und Lehrveranstaltungen und Lehrkonzepte transportiert werden, aber auch im alltäglichen Diskurs. Der Einsatz von Medien, Bildern und Texten muss entsprechend kontextualisiert werden.

- **Strukturelle Ebene**

Institutionelle und strukturelle Diskriminierung werden häufig als zusammenhängende bzw. verknüpfte Konzepte verstanden. Bei der strukturellen Diskriminierung geht es um gesellschaftlich verfestigte Benachteiligungen aufgrund der asymmetrischen Verteilung von Anerkennung, Ressourcen, Macht und Chancen.

§ 4 Zuständigkeit

Die Hochschule bestellt nach § 4a Abs. 2 LHG Ansprechpersonen für die Beratung und Unterstützung bei Diskriminierung. Sie unterliegen der Verschwiegenheit. Informationen von Betroffenen dürfen nicht ohne deren Einverständnis an Dritte weitergegeben oder sonst verwertet werden. Die Ansprechpersonen sind nicht an Weisungen

gebunden. Sie wirken unbeschadet der Verantwortlichkeit von Organen und Gremien der Hochschule darauf hin, dass Mitglieder, Angehörige und Gäste der Hochschulen vor Diskriminierung geschützt werden.

Betroffene können sich – je nach Sachverhalt und Gruppenzugehörigkeit in der Hochschule – an die Ansprechperson für Antidiskriminierung, an die Stabsstelle Gleichstellung, die mit Chancengleichheit beauftragte Person, den Personalrat, die Vertrauensperson der Menschen mit Behinderung, die beauftragte Person für Studierende mit Behinderung oder chronischen Erkrankungen sowie an Vorgesetzte, die Personalabteilung, Studiendekan*innen oder an die Verfasste Studierendenschaft wenden. Diese setzen bei eigener Unzuständigkeit mit Einverständnis der betroffenen Person die zuständigen Ansprechpersonen (gemäß Absatz 1) in Kenntnis und sprechen das weitere Verfahren ab.

§ 5 Maßnahmen und Sanktionen

1. Die folgenden Maßnahmen sollen jeweils deutlich machen, dass die Pädagogische Hochschule Ludwigsburg Diskriminierungen nicht duldet. Maßnahmen und Sanktionen hängen von der dienst-, arbeits- oder hochschulrechtlichen Position der Personen ab.
2. Die Hochschule soll je nach Bedingungen und Schwere des Einzelfalls und unter Wahrung der Anonymitätswünsche und Schutzbedürfnisse der Betroffenen zunächst folgende Maßnahmen erwägen:
 - a. persönliches Gespräch der betroffenen Person oder einer Person ihres Vertrauens mit der mutmaßlich diskriminierenden Person, bei dem alle teilnehmenden Personen eine Vertrauensperson hinzuziehen können,
 - b. persönliches Gespräch der oder des Vorgesetzten und/oder der Ansprechperson gemäß §4 mit der beschuldigten Person unter Hinweis auf das Verbot von Diskriminierungen.
3. Sollten die Maßnahmen aus Abs. 2 nicht zu einem Ausgleich unter den Beteiligten führen, werden unter Einschaltung der jeweiligen Ansprechperson die jeweiligen arbeits- oder dienst- oder hochschulrechtlichen Maßnahmen getroffen.
4. Sowohl Diskriminierte wie Diskriminierende müssen nicht an den Maßnahmen unter Abs. 2. mitwirken, wird die Mitwirkung abgelehnt, werden Maßnahmen nach Abs. 3 eingeleitet.
5. Die Hochschule ist in der Verantwortung, ihren Mitgliedern Weiterbildungen anzubieten, um Kompetenzen im Umgang mit Problemen von Diskriminierungen und von sexualisierter Gewalt sowie Präventionsmöglichkeiten zu erwerben und zu festigen (vgl. § 12 Abs. 2 AGG).

§ 6 Missbrauch des Beschwerderechts

Mitglieder, Angehörige und Gäste der Hochschule, die andere wider besseren Wissens oder sei es aus unlauterer Absicht einer Diskriminierung beschuldigen, können

rechtlich belangt werden. Interne Maßnahmen und Sanktionen bleiben vorbehalten, vgl. hier die Maßgaben des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und des LHG.

§ 7 Weitere Rechte

Gesetzliche Rechte werden durch diese Richtlinie nicht tangiert.

§ 8 Inkrafttreten und Bekanntgabe

Diese Richtlinie tritt am Tage nach ihrer Veröffentlichung in den amtlichen Bekanntmachungen der Pädagogischen Hochschule Ludwigsburg in Kraft.

Ludwigsburg, den 3. Mai 2024

Prof. Dr. Jörg-U. Keßler, Rektor